

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Meninjau kebelakang dalam kajian teoritis telah banyak peneliti yang telah berusaha untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang alasan yang membuat seseorang berniat untuk meninggalkan organisasi. Banyak kemungkinan telah dipaparkan, namun sedikit hasil temuan penelitian menunjukkan kekonsistenan, dengan kesimpulan disebabkan oleh keragaman karyawan sehingga ada banyak alasan seseorang untuk dapat meninggalkan organisasi Ongori (2007).

Terlepas dari hal tersebut masalah keinginan untuk keluar memang sebuah masalah yang sangat penting untuk dapat di perhatikan karena dianggap sebagai salah satu faktor penghambat berkembang organisasi. Tingkat *turnover* yang tinggi seringkali akan dapat menciptakan dampak negatif untuk organisasi dalam peningkatan biaya SDM seperti biaya rekrutmen dan pelatihan, ketidakpastian tenaga kerja juga dapat berdampak pada produktifitas karena mengganggu operasional organisasi Mosadeghrad (2013).

Berdasarkan hal tersebut maka setiap organisasi harus dapat mengidentifikasi faktor-faktor penyebab terjadinya niat untuk meninggalkan organisasi guna menjaga agar keberhasilan perusahaan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Seperti halnya pada PT Wika Industri & Konstruksi, dari hasil survey awal yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat keinginan untuk keluar karyawan yang cukup tinggi. PT.

Wika Industri dan Konstruksi adalah merupakan salah satu anak perusahaan PT Wijaya Karya (Persero) Tbk, yang bergerak di bidang industri dan konstruksi yang berlokasi pabrik Jl. D.I. Panjaitan Kav. 9 Cawang, Jakarta Timur, Indonesia.

Data survei keinginan untuk keluar yang diambil dari sample 50 karyawan Divisi Pusat Manajemen di PT Wika Industri & Kontruksi secara acak menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Survey Keinginan untuk keluar

No	Survei Instrumen	Ya	Tidak	Keinginan untuk keluar
1	Aktif mencari pekerjaan lain diluar pekerjaan anda saat ini	14	36	28%
2	Mendapatkan pekerjaan lain, anda akan pindah	16	34	32%
3	Berfikir untuk menghabiskan semua karir di perusahaan saat ini*	27	23	46%
4	Sering berfikir untuk keluar dari perusahaan	14	36	28%
5	Berfikir bekerja tidak lebih dari 5 tahun di perusahaan saat ini	11	39	22%
Total Rata-Rata				31.20%

Sumber data primer: diolah.

Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat niat keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan saat ini dari survey 50 karyawan Divisi Pusat Manajemen di PT Wika Industri & Kontruksi menunjukkan hasil yang cukup besar dimana tingkat keinginan untuk keluar adalah 31,20%. Hasil ini telah di konfirmasi oleh Divisi Human Capital PT Wika Industri & Kontruksi bahwa merupakan hasil yang cukup besar karena menurut tingkat rata-rata keinginan untuk keluar dalam sektor konstruksi adalah 25%. Survei lain dari Hay Group Konsultan menyebutkan dalam

survei terakhir bahwa rata-rata tingkat keinginan untuk keluar sektor konstruksi berkisar 10 % untuk pertahun sedangkan tingkat keinginan untuk keluar di Indonesia sendiri menempati posisi ke 3 setelah India dan Russia yaitu sebesar 25,3% di tahun 2014 dan hal nilai tersebut diprediksi tidak akan banyak berubah hingga tahun 2018.

Meninjau kajian teoritis penelitian-penelitian terdahulu telah banyak yang mengkaji faktor-faktor penyebab hadirnya keinginan untuk keluar. Menurut Margaretha, (2011) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar. Hal senada disampaikan oleh beberapa peneliti terdahulu bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan dan komitmen karyawan akan menurunkan tingkat dimana seseorang berniat untuk keluar dari organisasi saat ini (Salleh, Nair & Harun 2012; Palupiningdyah 2014; Mahdi, Zin, Nor, Sakat & Sulaiman 2012; Olusegun 2013).

Menurut Arshadi & Damiri (2013) dalam penelitiannya juga memberikan bukti bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap tingkat keinginan untuk keluar karyawan, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan sangat memungkinkan seseorang berniat untuk meninggalkan organisasi. Hasil tersebut juga didukung oleh beberapa peneliti terdahulu seperti (Mxenge, Dywili & Bazana 2014; Palupiningdyah 2014).

Menurut Kaya et al. (2016) mengemukakan bahwa salah satu faktor penyebab keinginan untuk keluar adalah persepsi politik organisasi yang di persepsikan oleh para karyawan maka akan meningkatkan tingkat keinginan untuk keluar. Senada dengan hal tersebut bahwa persepsi politik organisasi berpengaruh positif terhadap

keinginan untuk keluar (Abubakar, Chauhan & Kura 2014; Javed 2014; Daskin & Tezer 2012; Meisler & Vigoda-gadot 2009; Harris, Andrews & Kacmar 2007; Miller, Rutherford & Kolodinsky 2008; Chuang & Lin 2003).

Meskipun beberapa kajian memberikan bukti bahwasanya variabel kerja seperti kepuasan kerja, komitmen, stres kerja dan persepsi politik organisasi memberikan berkontribusi akan hadirnya keinginan untuk keluar namun hasil-hasil tersebut dianggap belum sepenuhnya konsisten karena dalam beberapa studi juga menemukan hasil yang cukup beragam seperti halnya (Tnay et al., 2013) memberikan bukti bawah komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap hadirnya keinginan untuk keluar karyawan, bahwa ditemukanya hubungan yang lemah dari komitmen organisasi dan keinginan untuk keluar, hal yang juga senada disampaikan oleh Ibrar (2015).

Menurut Tnay et al. (2013) dalam kajian teoritisnya juga memberikan bukti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam memberikan kontribusi terhadap hadirnya keinginan untuk keluar di tempat kerja. Kemudian Wang et al. (2016) menyampaikan bahwa terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk keluar dalam studi yang dilakukan di casio yang ada di Macau.

Kemudian dalam kajian teoritis lain tentang dampak dari persepsi politik organisasi terhadap keinginan untuk keluar juga di temukan hasil yang beragam seperti disampaikan oleh Delle (2013) dalam penelitiannya bahwa persepsi politik organisasi tidak berpengaruh signifikan dengan hadirnya keinginan untuk keluar,

hadirnya politik organisasi dianggap tidak cukup kuat dalam memberikan dampak terhadap niat seseorang untuk meninggalkan organisasi.

Hubungan ketidakkonsisten di atas mungkin saja dapat dijelaskan bahwa adanya variable ketiga yang dapat melemahkan hubungan antara persepsi politik dan keinginan untuk keluar, dalam beberapa studi lampau beberapa menyimpulkan bahwa unsur persepsi dukungan organisasi menjadi salah satu variabel moderat dari hubungan ini yang dapat melemahkan peran serta persepsi politik organisasi yang dirasakan Miller et al. (2008). Pada beberapa studi yang lain juga ditemukan bahkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai peran moderat terhadap hubungan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar, dimana hadirnya persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan komitmen kerja, kepuasan kerja dan menurunkan stres kerja yang pada kaitanya akan menurunkan tingkat keinginan untuk keluar (Kalidass & Bahron 2016; Perryer, Jordan, Firns & Travaglione 2010; Pathak 2012).

Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan berikut ini yaitu pertama, Penambahan variabel persepsi politik organisasi ke dalam kerangka penelitian. Penelitian mengenai persepsi politik organisasi merupakan suatu fenomena penelitian yang penting dan membutuhkan pengembangan penelitian lebih lanjut di karenakan selama tahun 1990-an dan abad ke dua puluh satu studi empiris mengenai politik organisasi menjadi pusat perhatian dalam dunia penelitian serta telah tumbuh dan berkembang. Hal ini disebabkan, seiring kemajuan jaman anggota organisasi mulai menyadari mengenai manuver politik yang tumbuh dan berkembang

dalam lingkungan organisasinya, sehingga dibutuhkan lebih banyak tambahan referensi dalam memahami peran serta dari politik organisasi dalam kehidupan berorganisasi. Lebih jauh bahwa referensi yang ada saat ini lebih banyak literatur penelitian yang dibahas di luar negeri dan hanya beberapa yang dapat dijumpai di Indonesia Vigoda & Talmud (2010).

Kedua, penelitian ini memiliki kelebihan dari penelitian sebelumnya yaitu dengan penambahan variabel moderasi dukungan organisasi. yang lebih jauh dalam beberapa penelitian sebelumnya memberikan pendapat bahwa dukungan organisasi merupakan konstruk yang dianggap memiliki hubungan yang sangat dekat dengan bagaimana anggota organisasi memandang politik organisasi dapat mempengaruhi beberapa variable hasil kerja seperti keinginan untuk keluar (Bukhari & Kamal, 2015), (Jamil & Rana, 2012). Efek dukungan organisasi yang dirasakan juga dianggap memberikan andil besar dalam upaya memoderasi yang dapat melemahkan hubungan antara antara kepuasan kerja, komitmen dan stres kerja terhadap keinginan untuk keluar (Pathak 2012; Perryer, Jordan, Firms & Travaglione 2010; Kalidass & Bahron 2016).

Ketiga adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu terkait hubungan antara variabel-variabel seperti persepsi politik organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dalam kaitnya dengan keinginan untuk keluar.

Tabel 1.2 Reseach Gap Komitmen Organisasi

Research Gap Komitmen terhadap Keinginan untuk keluar				
No	Peneliti	Hasil	Object	Keterbatasan & Rekomendasi

1	Wang et al. (2016)	Komitmen berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap keinginan untuk keluar	Karyawan Kasino, Makau China	Rekomendasi menggunakan untuk sektor lain
2	Tnay et al. (2013)	Komitmen tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar	Industri manufaktur	Menggunakan populasi yg berbeda selain manufaktur
3	Priya (2016)	Komitmen berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar	Industri Kesehatan di India	Mencoba untuk sektor lain
4	Karatepe (2013)	Komitmen berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar	Sektor properti	Meningkatkan jumlah sampel

Sumber: Data sekunder diolah

Tabel 1.2 di atas merupakan rangkuman dari hasil studi pustaka yang telah dilakukan dari penelitian terdahulu mengenai hubungan antara keinginan untuk keluar dengan komitmen organisasi yang menunjukkan bahwa adanya hasil yang beragam dari peneliti sejenis, untuk lebih lengkap akan dijelaskan di bab 2.

Tabel 1.3 Reseach Gap Kepuasan Kerja

Research Gap Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk keluars				
No	Peneliti	Hasil	Object	Keterbatasan & Rekomendasi
1.	Wang et al. (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap keinginan untuk keluar	Karyawan Kasino, Makau, China	Mencoba untuk sektor lain
2.	Youcef et al. (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar	Pekerja di sektor Transportasi Aljazir	Menggunakan sampel sector lain, dan menambah jumlah sampel
3.	Mahdi et al. (2012)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk keluar	Karywan percetakan Malaysia	Menambah jumlah sampel, sebelumnya hanya 32.
4	Priya (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif	Karyawan RS di India	Mencoba untuk menambahkan

	terhadap keinginan untuk keluar		variabel yang belum di uji
--	---------------------------------	--	----------------------------

Sumber: Data sekunder diolah

Tabel 1.3 merupakan rangkuman dari hasil studi pustaka yang telah dilakukan dari penelitian terdahulu mengenai hubungan antara keinginan untuk keluar dengan kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa adanya hasil yang beragam dari peneliti sejenis, untuk lebih lengkap akan dijelaskan kembali di bab 2.

Tabel 1.4 Reseach Gap Persepsi Politik Organisasi

Research Gap Politik Organisasi terhadap Keinginan untuk keluars				
No	Peneliti	Hasil	Objek	Keterbatasan & Rekomendasi
1.	Abubakar et al. (2014)	Persepsi politik organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar	Perawat Negeria	Menambahkan variable lain dan menggunakan sample yang berbeda.
2.	Delle (2013)	Persepsi politik organisasi tidak berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar	Industi keuangan dan telekominukasi di Ghanaian	Menggunakan populasi yg berbeda seperti manufaktur
3.	(Daskin & Tezer 2012)	Persepsi politik organisasi berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar	Industri kesehatan	Rekomendasi meningkatkan jumlah sampel

Sumber: Data sekunder diolah

Tabel 1.4 merupakan rangkuman dari hasil studi pustaka yang telah dilakukan dari penelitian terdahulu mengenai hubungan antara keinginan untuk keluar dengan persepsi politik organisasi yang menunjukkan bahwa adanya hasil yang beragam dari peneliti sejenis, untuk lebih lengkap akan dijelaskan kembali di bab 2.

Keempat perbedaan sampel dari penelitian sebelumnya digunakan dalam penelitian ini dalam rangka untuk memenuhi kesenjangan penelitian-penelitian sebelumnya. Sampel yang digunakan dalam beberapa penelitian sebelumnya pada umumnya menggunakan sampel pada perusahaan jasa seperti kesehatan (rumah sakit), perhotelan, pariwisata, telekomunikasi, teknologi informasi, jasa keuangan, lingkungan akademik (Vigoda & Talmud 2011; Bodla, Afza & Danish 2014; Dar & Raja 2014; Jamil, Rana & Raja 2012; Bukhari & Kamal 2015; Randall, Cropanzano, Bormann & Birjulin 1999; Cropanzano, Howes, Grandey & Toth 1997). Pada penelitian ini akan menggunakan perusahaan dalam sektor industri & konstruksi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Kontruksi cukup tinggi yang mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang mungkin telah dijelaskan pada penelitian terdahulu seperti tingginya tingkat politik organisasi, tingginya stres kerja, rendahnya komitmen afektif, kepuasan kerja serta mungkin adanya indikasi lemahnya persepsi dukungan organisas¹ di PT Wika Industri & Kontruksi. Sehingga berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka pertanyaan peneltian yang dapat diajukan adalah sebgai berikut:

1. Apakah pengaruh persepsi politik organisasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi?
2. Apakah pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi?

3. Apakah pengaruh komitmen karyawan terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi?
4. Apakah pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi?
5. Apakah pengaruh persepsi dukungan organisasi dalam moderasi hubungan antara persepsi politik organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji pengaruh persepsi politik organisasi terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi.
2. Untuk Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi.
3. Untuk Menguji pengaruh komitmen karyawan terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi.
4. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi.
5. Untuk menguji pengaruh dukungan organisasi dalam memoderasi pengaruh persepsi politik organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan stres

kerja terhadap keinginan untuk keluar karyawan di PT Wika Industri & Konstruksi.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah referensi dalam kajian teoritis mengenai dampak persepsi politik organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi stres kerja dan peran serta persepsi dukungan organisasi terhadap keinginan untuk keluar dikehidupan berorganisasi dibidang akademisi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun saran bagi karyawan maupun manajemen PT Wika Industri & Konstruksi maupun perusahaan industri terkait dalam memahami serta mengelola persepsi politik organisasi, persepsi dukungan organisasi stres kerja, kepuasan kerja, komitmen dan keinginan untuk keluar terhadap kualitas hubungan berorganisasi sehingga dapat menciptakan kualitas hubungan yang baik dalam organisasi untuk pencapaian tujuan bersama dibidang praktisi bersinergi serta terjalinya hubungan yang baik dan harmonis dalam pencapaian tujuan bersama.